

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PELAKSANAAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PADA
PT.AVIA AVIAN**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

ABDUL KHARIS

0613010266/FE/EA

Kepada

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2010

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
Abstraksi	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil - Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori.....	14
2.2.1 Sistem Pengendalian Intern.....	14
2.2.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern	14
2.2.1.2 Penanggung Jawab Sistem Pengendalian Intern.....	14
2.2.1.3 Membangun Elemen Sistem Pengendalian Intern.....	16

2.2.1.4 Efektivitas Sistem Pengendalian Intern	23
2.2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia.....	24
2.2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	24
2.2.2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia	26
2.2.2.3 Akuntansi Keprilakuan	28
2.2.2.4 Teori Pendukung Kualitas Sumber Daya Manusia	30
2.3 Kerangka Pikir	31
2.4 Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Definisi Konseptual.....	34
3.2 Pengukuran Variabel	35
3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4 Metode Pengambilan Data	38
3.5 Pengujian Validitas, Reliabilitas dan Normalitas Data	39
3.5.1 Uji Validitas	39
3.5.2 Uji Reliabilitas	40
3.5.3 Uji Normalitas.....	40
3.6 Asumsi Klasik	41
3.7 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	42

3.7.1 Teknik Analisis	42
3.7.2 Uji t	43
3.7.3 Uji F	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	46
4.1.2 Visi & Misi Perusahaan	50
4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab	50
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.2.1 Deskripsi Hasil Jawaban Variabel Pendidikan (X_1)	55
4.2.2 Deskripsi Hasil Jawaban Variabel Pengalaman (X_2)....	57
4.2.3 Deskripsi Hasil Jawaban Variabel Pelatihan (X_3)	58
4.2.4 Deskripsi Hasil Jawaban Variabel Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (Y)	60
4.3 Deskripsi Hasil Pengujian Hipotesis	63
4.3.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	63
4.3.1.1 Hasil Uji Validitas	63
4.3.1.2 Hasil Uji Reabilitas	66
4.3.1.3 Hasil Uji Normalitas	67
4.3.2 Analisa dan Hasil Pengujian Hipotesis	68
4.3.2.1 Uji Asumsi Klasik	68
4.3.2.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	71

4.3.2.3 Uji t	73
4.3.2.4 Uji F	74
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	76
4.4.1 Pembahasan Hipotesis Pertama (H_1)	77
4.4.2 Pembahasan Hipotesis Pertama (H_2)	80
4.4.3 Pembahasan Hipotesis Pertama (H_3)	83
4.5 Keterbatasan Penelitian	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Hasil Penjualan	7
Tabel 4.1 : Rekapitulasi Jawaban Reponden Terhadap Variabel Pendidikan (X_1).....	56
Tabel 4.2 : Rekapitulasi Jawaban Reponden Terhadap Variabel Pengalaman (X_2).....	57
Tabel 4.3 : Rekapitulasi Jawaban Reponden Terhadap Variabel Pelatihan (X_3).....	58
Tabel 4.4 : Rekapitulasi Jawaban Reponden Terhadap Variabel Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (Y).....	61
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas pada Variabel Pendidikan (X_1).....	64
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas pada Variabel Pengalaman (X_2)	64
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas pada Variabel Pelatihan (X_3)	65
Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas pada Variabel Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (Y)	66
Tabel 4.9 : Hasil Pengujian Reliabilitas	67
Tabel 4.10 : Hasil Pengujian Normalitas	68
Tabel 4.11 : Hasil Pengujian Multikolinieritas	69
Tabel 4.12 : Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	70

Tabel 4.13 : Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.14 : Hasil Pengujian Uji t.....	73
Tabel 4.15 : Hasil Pengujian Uji F.....	74
Tabel 4.16 : Hasil Pengujian R Square	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Pikir	33
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Usulan Penelitian

Lampiran 2. Struktur Organisasi PT.Avia Avian

Lampiran 3. Kuesioner

Lampiran 4. Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 5. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6. Hasil Pengujian Normalitas

Lampiran 7. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Lampiran 8. Hasil Pengujian Regresi

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PELAKSANAAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PADA
PT.AVIA AVIAN**

Oleh :

ABDUL KHARIS

Abstrak

Efektifitas pelaksanaan sistem pengendalian intern setiap perusahaan adalah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumberdaya manusia yang melaksanakannya. Suatu sistem yang sebaik apapun akan sia-sia begitu saja, apabila tidak ditunjang oleh kualitas sumberdaya manusia yang memadai. khususnya kualitas pribadi sumberdaya manusia yang terdiri dari pendidikan, pengalaman dan pelatihan yang bersangkutan. Pada hakikatnya kualitas sumberdaya manusia sebagai ciri-ciri pribadi akan selalu melekat pada setiap perilaku seseorang, banyak ditentukan oleh jalinan pengaruh ketiga variabel tersebut diatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern pada PT. Avia Avian Sidoarjo. Dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui: 1) Pengaruh pendidikan terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern; 2) Pengaruh pengalaman terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern; 3) Pengaruh pelatihan terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern;

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendidikan (X_1), Pengalaman (X_2), Pelatihan (X_3) serta Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan personel/karyawan PT. Avia Avian Sidoarjo yang terdiri dari bagian akuntansi, bagian pemasaran, bagian produksi, bagian penyimpanan serta salesman-salesman perusahaan yang berjumlah 42 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling* atau sensus dan diperoleh 42 responden. Data untuk penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner, data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik model analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa Pendidikan Dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern, sedangkan Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern.

**Keywords : Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan serta Pelaksanaan
Sistem Pengendalian Intern.**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia dari masa ke masa terasa semakin kompetitif. Meskipun sebenarnya kondisi perekonomian Indonesia secara umum belum menunjukkan adanya perbaikan dan peningkatan yang signifikan, namun bukan berarti terjadi kondisi yang stagnasi dalam dunia bisnis. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat bertahan dalam arus persaingan bisnis, terlebih lagi bagi perusahaan lokal. Karena dengan semakin banyak perusahaan asing yang berekspansi ke peta persaingan bisnis di Indonesia, maka diperlukan berbagai perbaikan kualitas dari dalam perusahaan untuk dapat bersaing secara wajar dan sehat dalam rangka mencapai tujuan masing-masing perusahaan.

Dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi, salah satu bagian yang penting untuk mengarahkan orang-orang, mesin-mesin dan fungsi-fungsi yang terdapat di dalamnya adalah pengendalian.

COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Comissions*) mengemukakan sistem yang lebih komprehensif di mana struktur pengendalian internal ini dianggap relevan untuk mencapai tujuan organisasi baik tujuan keuangan maupun non keuangan. Pengendalian internal didefinisikan sebagai sistem, struktur, atau proses yang diimplementasikan oleh dewan direktur, manajemen dan pihak lainnya yang

bertujuan untuk menjamin tercapainya tujuan pengendalian. Kategori yang berlaku adalah sebagai berikut: efektivitas dan efisiensi dalam operasi, reliabilitas laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan (Wilkinson, 2000). Sistem pengendalian internal yang dirumuskan COSO memiliki orientasi keuangan maupun non keuangan. Komponen yang ada di dalamnya meliputi lima kategori sebagai berikut: lingkungan pengendalian, pengukuran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan.

Pengendalian intern atau kontrol intern sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu. Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian intern berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi penggelapan (*fraud*) dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud maupun tidak berwujud.

Pada dasarnya, sistem pengendalian intern dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu sistem pengendalian akuntansi dan sistem pengendalian administrasi. Sistem pengendalian akuntansi meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi dan memeriksa ketelitian dan dapat dipercayainya data akuntansi. Sistem pengendalian akuntansi yang baik akan menjamin keamanan kekayaan para investor dan kreditur yang ditanamkan dalam perusahaan serta akan

menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Sistem pengendalian administrasi meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen (Standar Profesional Akuntan Publik Standar Auditing (SPAP SA) Seksi 319).

Dengan menetapkan serta menerapkan pengendalian internal secara baik dan benar pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dan dapat meminimalkan risiko. (Wilkinson dkk.,1996) mengungkapkan bahwa: "Jika suatu pengendalian internal telah ditetapkan maka semua operasi, sumber daya fisik, dan data akan dimonitor serta berada di bawah kendali, tujuan akan tercapai, risiko menjadi kecil, dan informasi yang dihasilkan akan lebih berkualitas. Di sisi lain, tanpa pengendalian internal, kondisi yang membawa dampak negatif bagi perusahaan mungkin akan terjadi, seperti kesalahan pencatatan, kesalahan pengambilan keputusan, inefisiensi biaya, kehilangan aset, terhentinya kegiatan usaha, maupun terkena sanksi".

Efektifitas pelaksanaan sistem pengendalian intern setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang melaksanakannya. Suatu sistem yang sebaik apapun akan sia-sia begitu saja, apabila tidak ditunjang oleh kualitas sumberdaya manusia yang memadai. khususnya kualitas pribadi sumberdaya manusia yang terdiri dari potensi pendidikan, pengalaman, dan pelatihan dari sumberdaya manusia yang bersangkutan. Ketiga faktor kualitas sumberdaya manusia tersebut diatas

saling mempunyai hubungan yang erat, karena pada hakikatnya kualitas sumberdaya manusia sebagai ciri-ciri pribadi akan selalu melekat pada setiap perilaku seseorang, banyak ditentukan oleh jalinan pengaruh ketiga variabel tersebut diatas.

Hal tersebut sesuai dengan ungkapan Mulyadi (1997) yang menyatakan bahwasanya unsur pokok sistem pengendalian intern adalah struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya, praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi serta karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Tujuan sistem pengendalian intern yang efektif yakni untuk menjamin kebenaran data akuntansi, untuk mengamankan harta kekayaan dan catatan pembukuannya, untuk menggalakan efisiensi usaha serta untuk mendorong ditaatinya kebijakan pimpinan yang telah digariskan (Tunggal 1995:2).

Dengan demikian bahwasanya untuk tercapainya tujuan pengendalian intern yang efektif maka dalam perusahaan diperlukan suatu langkah yang efektif diantaranya setiap karyawan perusahaan harus memiliki kapasitas individu yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya, dalam artian latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya. Di samping itu, setiap bidang pekerjaan harus dijalani oleh orang yang berbeda dalam artian untuk menjalankan pengendalian intern yang efektif dalam sebuah perusahaan tidak

diperbolehkan adanya rangkap jabatan hal tersebut untuk menghindari adanya kecurangan yang mungkin terjadi dalam perusahaan.

PT. Avia Avian merupakan perusahaan manufaktur yang berada pada bidang produksi dan distribusi cat mempunyai Visi Menjadi pemimpin pasar di industri cat yang dicintai (semua orang), dengan Misi memperkuat jaringan distribusi untuk meningkatkan nilai kompetitif, meningkatkan kompetensi dan daya saing melalui pemberdayaan Sumber Daya Manusia, menjalankan efisiensi di semua lini produksi secara konsisten, meningkatkan kualitas layanan dan inovasi yang berbasis kepada kepuasan pelanggan.

Berdasarkan visi & misi perusahaan, PT Avia Avian ingin meningkatkan daya saing melalui pemberdayaan Sumber Daya Manusia agar terjadi efisiensi di semua lini produksi serta tercapainya kualitas pelayanan yang sesuai dengan kepuasan pelanggan yang akhirnya diharapkan dapat berdampak positif pada pencapaian profitabilitas dan kesejahteraan karyawan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan sebuah tindakan strategis guna pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan salah satunya dengan menerapkan sistem pengendalian intern yang efektif.

Dari hasil observasi peneliti di PT. Avia Avian Sidoarjo, perusahaan menggunakan tenaga penjual yaitu salesman. Sistem penjualan yang terjadi di PT. Avia Avian Sidoarjo yakni setiap sales harus memberikan laporan dari hasil penjualannya kepada bagian pemasaran, kemudian setiap satu bulan bagian pemasaran melakukan rekapitulasi hasil penjualan dan melaporkannya kepada bagian akuntansi dan bagian keuangan melalui database sistem

perusahaan yang sudah ada. Laporan hasil penjualan tersebut tidak disertai dengan bukti-bukti transaksi yang telah terjadi. Bagian akuntansi melakukan pembukuan berdasarkan database sistem perusahaan di mana dalam database tersebut semua data baik dari bagian produksi, bagian gudang sampai bagian pemasaran tersedia. Sehingga dari hasil kroscek per bagian dalam database tersebutlah bagian akuntansi melakukan pembukuan akuntansi perusahaan. Padahal sebenarnya bukti transaksi penjualan tersebut harus dilampirkan oleh bagian pemasaran dalam memberikan laporan penjualannya kepada bagian akuntansi dan bagian keuangan, guna menghindari adanya kecurangan dalam sebuah perusahaan.

Di samping itu, sebagian sales terkadang kurang memahami sistem akuntansi penjualan sehingga menyebabkan ketidaktepatan dalam pemberian laporan dan berdampak pada ketidakakuratan data akuntansi. Hal tersebutlah yang membuat sistem akuntansi penjualan dirasa berjalan kurang efektif. Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya hal tersebut yaitu minimnya latar belakang pendidikan serta pengalaman yang dimiliki oleh tenaga penjual perusahaan (salesman).

Sistem akuntansi penjualan yang sudah berjalan dirasa kurang efektif. Dari hasil penjualan menunjukkan kurangnya maksimal dalam pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan, yang mana hal tersebut dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Berikut adalah gambaran hasil penjualan dalam pencapaian target penjualan PT.Avia Avian Sidoarjo.

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Hasil Penjualan

Tahun	Hasil Penjualan	Target	Presentase
2007	±Rp. 1,988 Triliun	±Rp. 2,000 Triliun	99,4 %.
2008	±Rp.1,484 Triliun	±Rp. 3,000 Triliun	49 %
2009	±Rp. 1,306 Triliun	±Rp. 2,500 Triliun	52 %

Dengan gambaran tersebut di atas, kita tahu bahwasanya pada PT. Avia Avian Sidoarjo telah terjadi kondisi yang fluktuatif dalam pencapaian tujuan khususnya target penjualan. Pada dasarnya hal tersebut biasa terjadi dalam dunia bisnis karena banyaknya faktor yang mempengaruhi baik dari kondisi pangsa pasar, selera konsumen, persaingan produk / harga sampai kondisi intern perusahaan sendiri.

Di samping itu, dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT. Avia Avian Sidoarjo ternyata selama ini dalam perusahaan juga telah terjadi rangkap jabatan salah satunya yaitu kepala bagian akuntansi yang merangkap dengan kepala bagian keuangan. Hal tersebut, sudah menunjukkan ketidakefektifan dalam pelaksanaan pengendalian intern perusahaan.

Dari uraian tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pengendalian intern pada PT. Avia Avian Sidoarjo tidak berjalan efektif hal tersebut tergambarkan dari sistem penjualan yang sudah berjalan serta adanya rangkap jabatan dalam struktur organisasi perusahaan.

Tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengoperasikan pengendalian intern akuntansi yang baik dalam perusahaan adalah terletak di

tangan kualitas sumber daya manusia perusahaan, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Handayani, 1998 Tentang Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern.

Dalam Widodo (2001), sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT.Avia Avian”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Apakah kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan, pengalaman dan pelatihan berpengaruh terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern pada PT. Avia Avian Paints Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berpijak dari perumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris bahwa kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan, pengalaman dan pelatihan

mempengaruhi pelaksanaan sistem pengendalian intern pada PT. Avia Avian Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya. Berikut penjelasan dari manfaat penelitian ini:

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pada PT.Avia Avian terkait dengan pelaksanaan sistem pengendalian intern perusahaan agar dapat berjalan dengan efisien dan efektif demi tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Bagi akademik

Untuk menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai dasar perluasan penelitian selanjutnya terutam yang berhubungan dengan sistem pengendalian intern.

3. Bagi peneliti

Mengembangkan suatu pemikiran yang kritis, menambah wawasan serta pengetahuan yang lebih luas dan mempertinggi kemampuan dalam bidang sistem pengendalian intern.

